

“La gestión del capital humano en la empresa: retos y desafíos”



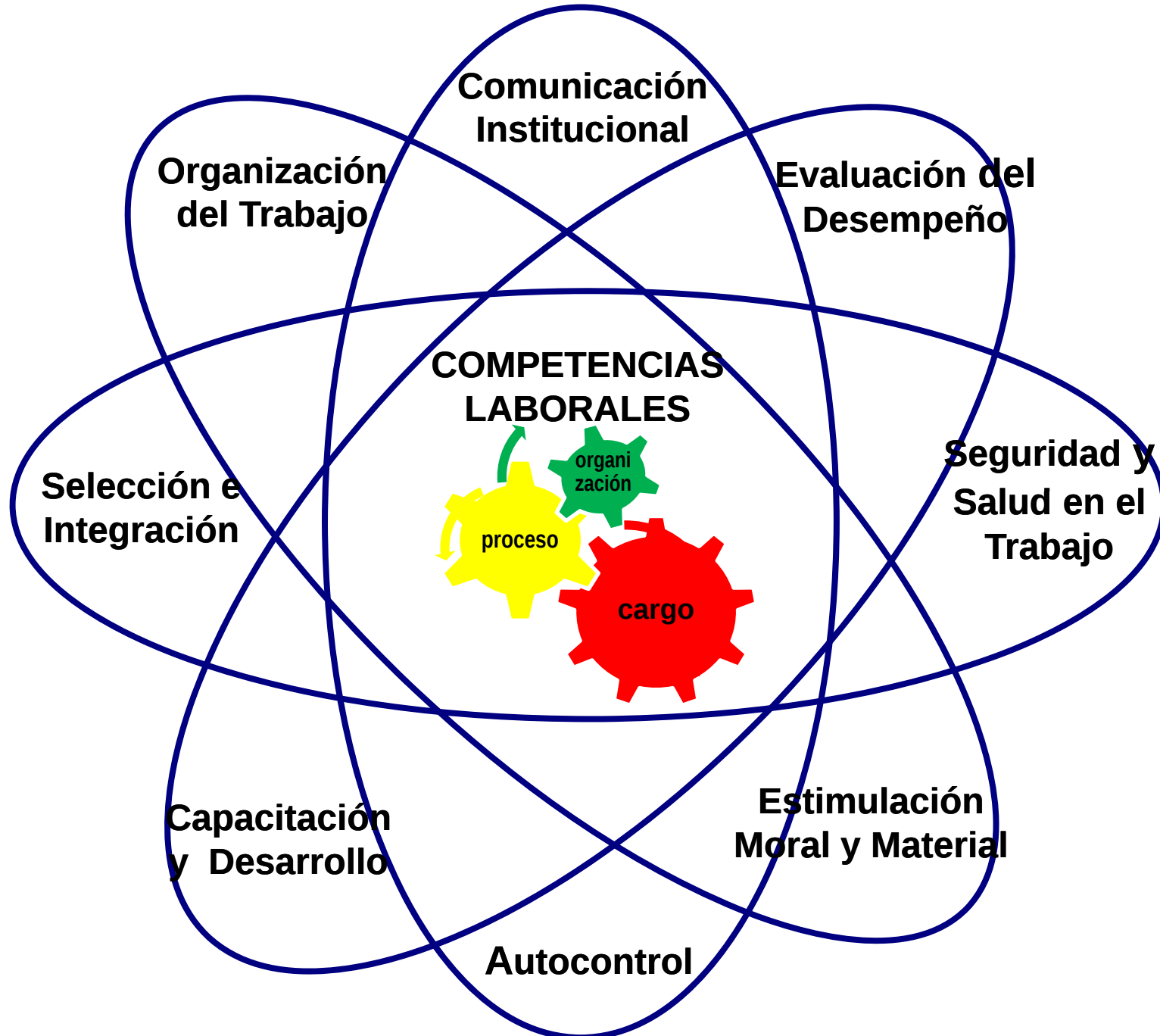
Fabricando Soluciones

La gestión del capital humano en la empresa con perspectiva de género

Este ámbito agrupa aquellas prácticas relacionadas con la gestión del personal en las empresas.

Las acciones relacionadas con cada uno de los procesos que forman parte del sistema de gestión integrada de capital humano que están sustentadas en un modelo cubano de gestión referenciado en las NC 3000:2007

MODELO DEL SGICH



¿Qué es la equidad de género?

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la **equidad de género** implica un trato equivalente para los trabajadores hombres y mujeres, acorde con sus respectivas necesidades. Puede incluir la igualdad de trato o un trato diferente, pero que sea considerado equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

La legislación cubana

Responde al acceso a la justicia y contiene garantías para evitar y enfrentar la discriminación.

Sin embargo, en nuestras condiciones perviven las concepciones sexistas, que tratan de presentar como “natural” las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.



**SOCIEDAD
CULTURA
POLÍTICAS**

Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución

- ***Los Lineamientos 137 y 140.***

137- Continuar fomentando el desarrollo de investigaciones sociales y humanísticas sobre los asuntos prioritarios de la vida de la sociedad, así como perfeccionando los métodos de introducción de sus resultados en la toma de decisiones a los diferentes niveles.

140- Continuar preservando las conquistas de la Revolución, tales como el acceso a la atención médica, la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la tranquilidad ciudadana, la seguridad social y la protección mediante la asistencia social a las personas que lo necesiten.

El Código del Trabajo consagra:

- Crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como **madre**.

(ARTÍCULO 59)

Ley No. 234

Se concede derechos a la mujer trabajadora, durante:

- embarazo;
- descanso pre y postnatal;
- lactancia materna;
- cuidado de los hijos e hijas menores de edad; y
- tratamiento diferenciado en el caso de discapacidad.

- **La responsabilidad compartida de la madre y el padre en el cuidado y atención a los hijos,**

Brechas identificadas en el sector empresarial

- **Conocimiento**: entendida como alto nivel de capacitación que tienen las mujeres y que no ocupan cargos de dirección.
- **Categorización laboral**: entendida como la existencia de mujeres con alto nivel de capacitación ocupando puestos de trabajo en la esfera de los servicios, con menores salarios.
- **Liderazgo**: Entendida como existencia de características personales que permiten una dirección que promueve el cumplimiento más efectivo.

Brechas identificadas en el sector empresarial

- **Proactividad**: entendida como la capacidad de la mujer para promover y aceptar cambios.
- **Trabajo en equipo**: entendida como forma de dirección que incluye y promueve la igualdad de las decisiones.
- **Asertividad**: entendida como nivel de intuición, empatía, escucha, comunicación, asumir riesgos. Comportamiento que tiene como base el respeto por los juicios ajenos y a su vez la exigencia para que sean acatados los propios.

Brechas identificadas en el sector empresarial

- **Segregación ocupacional**: entendida como homogeneidad en la ocupación laboral en la organización; distribución de hombres y mujeres en la ocupación de los puestos laborales.(+mujeres en economía y Recursos humanos)
- **Políticas**: entendida como la existencia y cumplimiento formales y/o prácticas informales que generan desigualdades e inequidad.

Brechas identificadas en el sector empresarial

- **Conciliación**: entendida como la existencia de servicios de apoyo e higiene; facilidades para la atención a la familia, niños, ancianos, enfermos.
- **Organización laboral**: entendida como el cumplimiento de la jornada laboral.
- **Toma de decisiones**: Entendida como alto nivel de decisión de los hombres con menos capacitación.

BRECHA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<u>Segregación ocupacional</u>	Revisar los procedimientos de selección del personal, estableciendo políticas explícitas y escritas de equidad de género.
	Asegurar que quienes hagan la selección del personal estén comprometidos/as con la equidad de género, teniendo en cuenta que contar con mujeres para la selección de personal no garantiza la no ocurrencia de discriminaciones.
	Evaluar la composición, por sexo y por cargo, de la presencia de hombres y mujeres en la empresa.
	Proponerse metas, progresivas en el tiempo, para asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos directivos.

BRECHA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<u>Programación de las capacitaciones fuera de los horarios de trabajo.</u>	Programar la capacitación en horarios que permitan la asistencia de las mujeres. Todavía la doble jornada de las mujeres es una realidad, si los horarios de los cursos se fijan fuera de la jornada laboral, muchas de ellas quedarán excluidas.
	Buscar metodologías alternativas de capacitación, como por ejemplo, a distancia (e-learning, manuales autodidácticos u otros). Esto permitiría que las mujeres tengan otras oportunidades de perfeccionamiento.

BRECHA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<u>El desconocimiento de los trabajadores (as) de temas sobre equidad de género.</u>	Definir un conjunto de acciones o programas para difundir los temas y prácticas relacionadas con la equidad de género al interior de la empresa, a través de los cuales se promueva y de a conocer, los derechos y deberes laborales para trabajadoras y trabajadores, especialmente lo relacionado con el acoso sexual en el trabajo, el uso del permiso post natal para los padres.

BRECHA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<u>Carencias de instituciones para el cuidado.</u>	Diseño de espacios y programas para el cuidado de menores y personas mayores. Planes vacacionales.

BRECHA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<u>La práctica de sostener un régimen inflexible para la jornada laboral.</u>	Acordar con los trabajadores/as el diseño de sistema de flexibilidad de la JL o permisos, donde no se vean lesionados los intereses de la empresa, que permita que eventualmente puedan participar en actividades extra-laborales que su vida familiar exige. La exigencia de compensar completamente las horas utilizadas, excluye la posibilidad de abusos en el caso de esta medida.
	Establecer cierta cantidad de horas anuales para trámites personales y/o familiares (consultas médicas, obligaciones escolares de los/as hijos/as). Compensadas.
	Ofrecer formas alternativas de trabajo a hombres y mujeres (teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, etc) en la medida que sus funciones lo permitan.

BRECHA DE SEGURIDAD DEL TRABAJO

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
Los programas de salud de los sistemas previsionales suelen excluir determinadas patologías.	Incluir en los beneficios adicionales de salud, algunas patologías que no estén contempladas en su sistema previsional.
	Impulsar programas de prevención de enfermedades específicas de hombres y de mujeres incluyendo enfermedades profesionales más frecuentes en la empresa.



BRECHA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
Establecimiento de prácticas laborales sin la concurrencia de los/as trabajadores/as. No recoger de manera periódica la opinión sobre el impacto de la aplicación de las medidas a los eventuales beneficiados.	Realizar de manera periódica encuestas para conocer sus opiniones sobre: sus necesidades específicas, las medidas que se pretenden implementar en la empresa y la evaluación que hacen sobre las medidas que se llevan a cabo, para determinar su real impacto. A partir de los resultados de la encuesta, verificar qué medidas, asociadas a la equidad de género les parecen más relevantes, y conocer la evaluación de las prácticas implementadas, para considerar en las nuevas decisiones que se tomen.
	Comprometer a los diferentes actores sociales, al interior de la empresa, en la búsqueda activa de la equidad entre trabajadoras y trabajadores, involucrando, enfatizando en la presencia y compromiso de los líderes de opinión.

BRECHA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
Establecimiento de prácticas laborales sin la concurrencia de los/as trabajadores/as. No recoger de manera periódica la opinión sobre el impacto de la aplicación de las medidas a los eventuales beneficiados.	Realizar de manera periódica encuestas para conocer sus opiniones sobre: sus necesidades específicas, las medidas que se pretenden implementar en la empresa y la evaluación que hacen sobre las medidas que se llevan a cabo, para determinar su real impacto. A partir de los resultados de la encuesta, verificar qué medidas, asociadas a la equidad de género les parecen más relevantes, y conocer la evaluación de las prácticas implementadas, para considerar en las nuevas decisiones que se tomen.
	Comprometer a los diferentes actores sociales, al interior de la empresa, en la búsqueda activa de la equidad entre trabajadoras y trabajadores, involucrando, enfatizando en la presencia y compromiso de los líderes de opinión.

Aplicando la equidad de género en el ámbito empresarial

Investigaciones muestran que la inversión en la instauración de políticas de **conciliación trabajo-familia** puede generar significativos dividendos a largo plazo para las empresas.

Destacan una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentar cambios, mejores opciones en la **retención de empleados** (con los respectivos **ahorros en reclutamiento, inducción y entrenamiento**), incrementos en productividad y efectividad, **mejoras en índices de ausentismo, rotación y clima laboral**, así como también un **mayor compromiso y lealtad** de los empleados con la organización. (Fuente: consultora Covenant Investment Management)

La **estrategia** como vía para la alineación del desarrollo y el desempeño individual con el organizacional.

Vía para conseguir un salto cualitativo en la equidad de género. Este se materializa a través de los objetivos estratégicos, los cuales han de conseguirse desde el desempeño coordinado de los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de su cargo.



6 proyectos, faltan las
encuestas de 2 clientes
...¿Se cumple el plan?
Qué haré de comida para
Carlitín?

Elementos indispensables



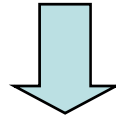


Un camino seguro

- Desarrollo de la **cultura de equidad de género**.
- La **transversalización de la perspectiva de género en los procesos** de la gestión de CH.
- Aumento de la **preparación en la gestión de equidad de género** de técnicos, especialistas, funcionarios y DIRECTIVOS.
- **Diseño y socialización de herramientas** que permiten implementar y autoevaluar la **equidad de género**.
- **La socialización y desarrollo de espacios de colaboración e interacción entre las organizaciones cubanas, (Redes, centros, foros,....)**

Conclusiones generales

La gestión del capital humano en la empresa



Equidad de género

REVOLUCIÓN
ES

Cambiar todo lo que debe ser cambiado



Muchas gracias

Ileana@gecyt.cu